

Договор за управление и контрол (ДУК)

Договорът за управление и контрол нормативно е обоснован в Търговския закон. Там е посочено, че отношенията между дружеството с ограничена отговорност и неговия управител се уреждат с договор за възлагане на управлението. Договорът се сключва в писмена форма от името на дружеството чрез лице, оправомощено от общото събрание на съдружниците или от едноличния собственик (за справка чл. 141, ал. 7, чл.241, ал.6 и чл.244, ал.7 от ТЗ). Договорът за възлагане на управлението (ДУК) не е вид трудов договор, а договор на гражданското право, чиято основна цел е да уреди отношенията между дружеството, от една страна, и неговия управител, от друга. Гражданскоправният му характер налага по отношение на него да се прилагат гражданските закони и преди всичко Законът за задълженията и договорите (ЗЗД). Тъй като договорът за управление и контрол не се сключва на основание Кодекса на труда, той не се регистрира в НАП.

Разграничаване на ДУК от трудовите договори

Особеностите на договора за управление и контрол са свързани най-вече с разграничаването му от **трудовия договор**. При сключването на договора за възлагане на управлението **не се прилага Кодексът на труда**. В тази връзка при него **липсва основната характеристика на трудовия договор**, регламентирана от разпоредбата на чл. 66, т. 2 от КТ, а именно **„длъжност“ и характер на „работа“**. Освен това трудовият договор предполага полагане на труд в рамките на установено работно време. За управителя това е неприложимо, тъй като оперативно управление, развиването на дейността на предприятието, връзките с клиентите, го ангажират не само в рамките на работното време. **Не се прилагат и основанията за прекратяване на трудовия договор, предвидени в Кодекса на труда**. В тази връзка лицата, на които се възлагат управлението и контролът на търговски дружества, по време на изпълнение на задълженията по тези договори **нямат право на платен годишен отпуск по смисъла на КТ, както и на право на обезщетенията, регламентиранни в КТ**. Всички обезщетения и допълнителни възнаграждения трябва да бъдат упоменати като клаузи в договора, за да имат правна стойност. В случай че такива плащания не бъдат изплатени доброволно от Възложителя, те могат да се потърсят по съдебен ред по реда и условията на сключения договор за управление (ако е предвиден такъв ред в договора) или по общия исков ред. Поради това, че ДУК не е приравнен на трудов договор за целите на Кодекса на труда (ТД), **при сключването му не се попълва трудова книжка на лицата**, на които е възложено управлението и времето не се счита за трудов стаж.

Социално осигуряване

Управителите на търговски дружества се осигуряват задължително **за всички осигурени социални рискове** по реда на чл. 4, ал. 1, т. 7 от Кодекса за социално осигуряване (КСО). Тук попадат изпълнителите по договори за управление и контрол на търговски дружества, еднолични търговци, неперсонифицирани дружества, както и синдиците и ликвидаторите. С други думи за целите на осигуряването наетите по ДУК, са приравнени на трудовите договори с малки изключения, най-същественото от които е, че **ДУК не е обвързан с работно време и осигурителният доход не се изчислява пропорционално на отработеното време**. Изпълнители по договори за възлагане на управлението, **се осигуряват задължително за фонд „Пенсии,, фонд „Общо заболяване и майчинство,, фонд „Трудова злополука и професионална болест,, и фонд „Безработица“**. Доходът, върху който се дължат осигурителните



Вноски за тези лица, е полученото, или начисленото, но неизплатено възнаграждение по договора, което обаче не може да е по-малко от минималния месечен размер на осигурителния доход по основни икономически дейности и квалификационни групи професи, съгласно Приложение № 1 към чл. 8, т. 1 от Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване за съответната календарна година и не по-голямо от максималния осигурителен доход, определен със Закона за бюджета на държавното обществено осигуряване (ЗБДОО) за съответната календарна година (чл. 6, ал. 3 от КСО). Когато лицето не е работило през целия месец по договор за управление и контрол, например: при временна неработоспособност или друг отпусък, за който не се изплаща възнаграждение, както и при започване или прекратяване на трудовата дейност по чл. 4, ал. 1, т. 7 от КСО, минималния месечен осигурителен доход се определя пропорционално на работните дни през месеца, без значение на отработените часове на ден.

Здравно осигуряване

Здравното осигуряване на изпълнителите по договори за управление и контрол на търговски дружества **се извършва по реда на чл. 40, ал. 1, т. 1 от Закона за здравното осигуряване – на база дохода, върху който се внасят осигурителни вноски за държавното обществено осигуряване.**

Лицата, които получават доходи от дейности на различни основания по чл. 4 от КСО внасят осигурителните вноски върху сбора от осигурителните им доходи, но върху не повече от максималния месечен размер на осигурителния доход като спазват реда, определен в чл. 6, ал. 10 от КСО.

От цитираната разпоредба на КСО е видно, че водещ по отношение реда за определяне максималния месечен размер на осигурителния доход е доходът по трудови и/или по служебни правоотношения. Съгласно посочения ред на определяне на максималния месечен размер на осигурителния доход, ако едно лице работи едновременно по ТД и по ДУК, към доходите по трудови и/или служебни правоотношения следва да бъдат прибавени доходите по договори за управление и контрол на търговски дружества. Това следва да се извърши по хронологичния ред на датите на сключване на тези договори.

Данъчно облагане

Относно данъчното облагане от 01.01.2008 г., с разпоредбата на буква „з“ на точка 26 от ал. 1 на Допълнителните разпоредби на Закона за данъците върху доходите на физическите лица (ЗДДФЛ), доходите на лицата по договори за управление и контрол, включително членовете на управителни и контролни органи на предприятия, **изрично са посочени в обхвата на доходите от трудови правоотношения.** Промяната е единствено за целите на данъчното облагане по реда на ЗДДФЛ. Промяната в данъчното третиране на доходите по договори за управление и контрол се изразява по отношение на формирането на облагаемия доход, на авансовото облагане, удостоверяването на удържания данък и определянето на дължимия годишен данък, по отношение на възможността за освобождаване от задължение за подаване на годишна данъчна декларация и на деклариране на изплатените възнаграждения през данъчната година в Справката за изплатените доходи на физическите лица. **За страните по тези договори важат постановките от ЗДДФЛ, касаещи трудовите правоотношения и по конкретно:**

- По отношение на формирането на облагаемия доход и годишната данъчна основа **вече се прилагат разпоредбите на чл. 24 и 25 ЗДДФЛ** (а не на чл. 29-30 ЗДДФЛ, приложими за лицата, упражняващи дейност по извънтрудови правоотношения – граждански договор);



- Формирането на облагаемия доход за лицата по договори за управление и контрол по реда, приет за лицата по трудови правоотношения означава, че при определяне на облагаемия доход **вече не следва да се приспагат нормативно признати разходи в размер на 10%**.
- По отношение на авансовото облагане приложение намира вече нормата **на чл. 42 ЗДДФЛ** (а не на чл. 43 ЗДДФЛ, приложим за лицата, упражняващи дейност по извънтрудови правоотношения);
- При авансово облагане на посочените доходи **могат да се вземат предвид ганъчни облекчения за намалена работоспособност по реда на чл. 18, ал. 2 ЗДДФЛ** (660 лв. месечно) или за лични вноски (премии) по договори за доброволно осигуряване или животозастраховане, по реда на чл. 19, ал. 2 ЗДДФЛ, т.е. в размер до 10 на сто от облагаемия доход, получен през съответния месец;
- По отношение на удостоверяването на утържания ганък вече се прилагат **разпоредбите на чл. 45, ал. 1 ЗДДФЛ** за издаване на Службена бележка от работодателя (а не на чл. 45, ал. 4 ЗДДФЛ за издаване на Сметка за изплатени суми, приложим за лица, упражняващи дейност по извънтрудови правоотношения);
- По отношение на определянето на **гължимия годишен ганък вече се прилага чл. 49 ЗДДФЛ** за определяне на годишния ганък от основния работодател, който до 31.12.2007 г. нямаше отношение към лицата по договори за управление и контрол;
- По отношение на деклариране на доходите по договори за управление и контрол в справката по чл. 73, ал. 1. В справката по чл. 73, ал. 1 ЗДДФЛ **не се включват изплатените доходи от трудови правоотношения** (чл. 73, ал. 2 ЗДДФЛ). Доколкото доходите по договори за управление и контрол за целите на ганъчното облагане, считано от 2008 г. нататък, се приемат за доходи по трудови правоотношения, **те не следва да се включват в Справка по чл. 73, ал. 1 ЗДДФЛ.**

Признаване на осигурителен стаж

Съгласно чл. 9, ал. 1, т. 1 от КСО когато лицето е работило при непълно работно време, осигурителният стаж се зачита пропорционално на законоустановеното работно време. Тази постановка обаче се прилага за работниците и служителите по трудови правоотношения. В т. 3 от същата разпоредба е регламентирано, че за осигурителен стаж на изпълнителите по договори за управление и контрол на търговски дружества се признава времето, за което са внесени или дължими осигурителни вноски върху не по-малко от минималния осигурителен доход по чл. 6, ал. 2 т. 3 от КСО.

От 01.01.2009 година за ДУК не се попълват и заверяват осигурителни книжки. За периодите в осигуряване, след тази дата, данните се вземат от персоналия регистър на осигурените лица.

Право на платен отпуск

Управителят **може да ползва платен отпуск**, но това трябва **да се уговори изрично в самия договор за управление и контрол**. Този вид договор не е трудов и за него не важат правата на работниците и служителите по Кодекса на труда. Отпуските на управител на фирма, назначен по договор за управление и контрол (ДУК), трябва да бъдат изрично уговорени в самия договор. Като отделни клаузи следва да бъдат предвидени предпоставките и механизмът, по който ще става ползването както на платен годишен отпуск, така и евентуално на други видове отпуски и



социални придобивки, на които управителят има право. Понятието „отпуск“ е характерно само за трудовия договор. За да може управителят да бъде освободен от изпълнение на задълженията си по управляване на фирмата за даден период по каквито и да било причини (нека условно го наречем - за да ползва какъвто и да било отпуск), в договора следва да бъдат подробно и изчерпателно регламентирани редът и условията, при които лицето може да ползва дадения отпуск, както и механизъм на ползването му. В договора следва изрично да се уговори и размерът на възнаграждението, което дружеството ще се ангажира да плаща на управителя по време на годишната почивка, ако такава бъде договорена. Важно е да се знае, че ползване на какъвто и да е отпуск по ДУК става на основание на самия договор, а не въз основа на трудовото законодателство, дори предпоставките и правилата за ползване на отпуските да са взаимствани и да съвпадат с предвиденото в Кодекса на труда.

Основания за прекратяване

Основанията за прекратяване на ДУК са общите основания, съдържащи се в ЗЗД. Сред тях е прекратяването по взаимно съгласие на страните. Друго основание е едностранно предизвестие, отправено от едната страна по договора до другата (аналогично на договора за поръчка по ЗЗД). Правото за едностранно прекратяване на ДУК дава възможност за бърза реакция от страна на дружеството с цел отстраняване на управителя от заеманата от него длъжност при ненадлежно изпълнение на задълженията му по договора. Ако договорът е сключен за определен срок, той се прекратява с изтичането на срока автоматично. Следващо основание за прекратяване на договора за възлагане на управлението е поради ликвидация на дружеството или обявяването му в несъстоятелност. В тези хипотези ТД престава да съществува като правен субект, което логично води до прекратяването на договора. Смърт или поставяне под запрещение на управителя е друго основание за прекратяване. Наред с тези общи основания, страните имат договорната свобода да предвидят и редица други.

